

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena untuk pencapaian setiap tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri. Keberhasilan organisasi didukung oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seseorang pemimpin didalam organisasi Formal harus memiliki prestasi yang baik agar dapat memperkuat kepemimpinannya. Potensi dapat berupa kewibawaan pribadi, pengetahuan maupun kecakapan terutama yang menyangkut bidang tugasnya.

Peranan pemimpin berkaitan dengan pembuatan kebijakan-kebijakan yang dapat diterima oleh semua pihak. Apabila karyawan dan pemimpin memiliki visi dan misi yang sama, maka sangat mudah untuk memicu motivasi agar bekerja lebih baik, sehingga dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif (Suryo, 2011).

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan dan pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam pencapaian tujuan yang di tetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan (Prihayanto dan Ratnawati, 2011)

Pengadilan Negeri Boyolali merupakan suatu lembaga atau organisasi lingkungan peradilan umum di bawah Mahkamah Agung RI sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan Hukum dan Keadilan. Pengadilan Negeri Boyolali sebagai kawal depan (*Voorj post*) Mahkamah Agung, bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat pertama (www.pn-boyolali.go.id).

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia pada Pengadilan Negeri Boyolali terasa sangat sulit manakala pemerintah daerah dihadapkan pada situasi menerima limpahan pegawai atau karyawan (mutasi) dari pemerintah pusat, Adanya kinerja karyawan satu dengan yang lainnya berbeda pada tingkat kedisiplinan dan kesiapan dalam mengemban tugas. Dalam peningkatan pelayanan publik terkait dengan budaya internal organisasi kurang stabil, sehingga untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik etos kerja birokrasi harus lebih di

tingkatkan untuk mewujudkan kinerja yang optimal. Untuk membangkitkan suatu etos kerja karyawan, diperlukan gaya kepemimpinan yang transaksional dan transaksional, budaya organisasi yang sehat, guna memicu motivasi kinerja karyawan dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SD BPK PENABUR Tasikmalaya telah dilakukan oleh Widodo (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja guru SD BPK PENABUR Tasikmalaya dan penelitian Cahyono (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan Universitas Pajajaran Dahu Kediri.

Penulis mereplikasi dari penelitian Widodo (2011) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD BPK PENABUR Tasikmalaya. Penelitian ini mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi sangat penting karena merupakan proses seseorang mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan guna pencapaian tujuan dalam upaya pembentukan lingkungan organisasi yang mendukung tercapainya keefektifan organisasi dan juga pekerja, yang membedakan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah terletak pada tempat dan obyek penelitian yaitu karyawan pada Pengadilan Negeri Boyolali.

Alasan yang mendasari pemilihan objek penelitian pada Pengadilan Negeri Boyolali adalah pada lembaga milik pemerintah terdapat *proses strategic planing* yang dilakukan kembali demi melihat perkembangan situasi yang ada. Dalam Organisasi terdapat faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal meliputi budaya organisasi yang transparan, dan terdapat perangkat lunak yang mendukung penciptaan situasi yang di inginkan masyarakat. Faktor internal meliputi sumber daya manusia, kemampuan Pengadilan Negeri Boyolali sebagai aparat penegak hukum dalam upaya melakukan pelayanan publik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGADILAN NEGERI BOYOLALI”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1 Apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Boyolali?
- 2 Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Boyolali?
- 3 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

- 1 Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri di Boyolali.
- 2 Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Boyolali
- 3 Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

- 1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

- 2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Objek penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi karyawan Pengadilan Negeri Boyolali serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti

Dalam penelitian ini ,dapat menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pegawai Pengadilan Negeri boyolali.

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tambahan atau pembandingan bagi peneliti lain yang penelitiannya sejenis.

E. Sistematika Penelitian

Suatu karya ilmiah memerlukan sistematika yang baik, teratur, dan terperinci. Demikian pula dalam skripsi ini, penulis berusaha mencantumkan secara urut dari bab ke bab tentang sistematikanya. Adapun sistematika skripsi yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai literatur landasan-landasan teori yang berisi pengertian dan teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, kinerja karyawan yang diharapkan mampu mendukung pokok-pokok permasalahan yang diteliti, membahas mengenai hubungan perilaku kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, tinjauan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji analisis pengukuran data, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan penelitian yang dilakukan, keterbatasan atau kendala- kendala dalam penelitian serta saran-saran yang perlu disampaikan baik untuk subjek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.